


Government
Publications

3 1761 11766528 1



CA1
L35
-J51



Digitized by the Internet Archive
in 2023 with funding from
University of Toronto

The Joint Consultation Approach

Government
Publications

VF

CAI

L35

-J51

(1)



Labour-Management Consultation Branch
Canada Department of Labour
Ottawa

Canada's economic stability is largely determined by the degree of co-operation that exists between labour and management. It is widely recognized that there is an ever-increasing need for greater co-operation between these two powerful groups if we are to meet the challenges of our expanding economy and improve the standard of living of every Canadian. Like anything else worthwhile, co-operation can be acquired only by effort. It cannot thrive where suspicion and prejudice exist. It must be worked for by union and management.

One way in which labour and management can co-operate to the benefit of each other and the country as a whole is through labour-management consultation committees. This booklet has been prepared in response to numerous requests for information about the purpose and function of joint consultation committees. It gives a brief outline of the general purposes of these committees. The Question-and-Answer section is an attempt to answer some of the most common questions on this subject. Additional information can be obtained without charge by contacting the Labour-Management Consultation Branch, Canada Department of Labour, Ottawa, Ontario, K1A 0J2.



Information Canada,
Ottawa, 1971

Cat. No. L82-2271

**GENERAL PURPOSES OF A
LABOUR-MANAGEMENT COMMITTEE**

map 117-7
2 way sk

Briefly, these purposes are to provide an opportunity for frank and free discussion on issues confronting labour and management today.

We are all aware of the increasing complexity of our economy, the rapid changes taking place, the need for a more informed and effective approach in dealing with common problems before they become serious and require special treatment. The tendency in the past has been to get together only in times of crisis. But in the face of the changes that are taking place in our economy, we must anticipate problems and attempt to resolve them in advance.

A properly organized and effective committee provides a positive approach to issues throughout the whole period of an agreement and this is one reason that we promote the advantages of realistic consultation in industry.

A labour-management committee is far from being a mutual admiration society. Rather it represents a means of jointly examining areas of disagreement and discussing them honestly and openly in an attempt to resolve them.

Today, labour and management are taking a close look at the whole apparatus of the collective bargaining process and are giving it careful re-examination in the light of changes emanating from automation and technology that are taking place in industry. (Labour and management need to identify problem areas on a joint basis.)

LABOUR-MANAGEMENT CONSULTATION COMMITTEES

QUESTION: What is a labour-management consultation committee?

ANSWER: It is a voluntary committee of union and management representatives who meet together to discuss matters which directly affect either, or both parties.

QUESTION: What is the greatest problem facing joint consultation committees today?

ANSWER: Other than the establishing of sound labour-management communication the greatest problem is that of change. Throughout the whole of Canada the winds of change are pervading every segment of industrial and commercial endeavour. Studies have shown that employees do not resist change so much as the methods by which change is implemented. Therefore, the greatest task facing joint consultation committees is preparation for change. Whether it is one new machine technique or complete automation, prior consultation and discussion are essential. Enlightened management has realized that the tremendous costs involved in technological change, made necessary because of competitive pressures, are to no avail unless employees are ready to accept such changes.

QUESTION: How can an employee accept change when it means the loss of his job?

ANSWER: Highly-skilled employees rarely need be jobless. It is the unskilled and semi-skilled employees who bear the brunt of change. These are the first to be considered when a joint consultation committee discusses pending change. If sufficient advance notice of such change is given, in honest detail, there are both federal and provincial resources available to assist in the retraining, guidance and placement of these employees. These resources can be exploited by the committee as its members explore the various humane methods of introducing major changes. Mr. Justice Freedman of the Manitoba Supreme Court stated that in this age of change, management must be willing to accept not only its establishment responsibility for worker displacement but also its community responsibility. When management shows this sense of awareness by prior notification, its joint consultation committee is then able to implement change with the least possible worker disruption and the greatest possible equity.

QUESTION: What are the requirements to set up a labour-management consultation committee?

ANSWER: The employees in the establishment must be covered by a collective bargaining agreement with a bona fide recognized union. Labour and management must have a sincere desire to resolve their differences and work together.

QUESTION: Who sets up a committee?

ANSWER: The initial impetus can come from either management or the union, but both sides must agree in advance that they want such a committee and also agree on its structure and its terms of reference.

QUESTION: What is the normal structure?

ANSWER: Both sides use their top people including the union local executive and the top managers. Committee size depends on the size of the company, but the number of representatives of labour should be at least equal to the number of representatives of management.

QUESTION: How often should a committee meet?

ANSWER: Meetings should be held at regular intervals preferably once a month or more often if necessary.



QUESTION: Why are joint consultation committees considered necessary?

ANSWER: The trend these days is toward two- and three-year collective agreements. If there is no alternative communication network between labour and management during the life of the contract this means that the parties only sit down together during the electric atmosphere of hard-nosed bargaining. They only know each other in the crisis posture. By establishing a joint consultation committee, meeting regularly throughout the year, many problems of mutual concern can be clearly identified as they arise. Most of them can be equitably solved immediately. Others, which might be directly related to the collective agreement, may not necessarily be solved but sufficient dialogue can take place so that each party has ample opportunity to understand the other's position. When the contract comes up for renegotiation such matters can be settled quickly as all the preliminaries have already been discussed in a less tense atmosphere.

QUESTION: What is the most important function of a joint consultation committee?

ANSWER: The development of meaningful dialogue between union and management representatives is of prime importance. If the two parties can learn to discuss their mutual problems together, honestly seeking equitable solutions, they will automatically erase many of the traditional stumbling blocks which lead to strikes, lockouts and walkouts.

QUESTION: Is there any evidence that joint consultation does prevent industrial strife?

ANSWER: Most definitely. Documented evidence shows that where joint consultation committees are honestly endeavouring to solve their problems, there are not only great reductions in formal grievances but also faster settlement of collective agreements. In some spectacular instances, negotiations which previously took up to eight bitter months were settled next time around after only four to eight meetings.



QUESTION: How is this possible?

ANSWER: Some unions and managements still maintain the attitude that the two parties are traditionally opposed and therefore cannot trust each other. When they enter into negotiations with such attitudes there is bound to be trouble. This is understandable when they have probably had two years or more of silence in which to harden their views. But, when union and management representatives are meeting at least monthly to discuss their day-to-day problems between negotiations, they arrive at the bargaining table with a better understanding of each other's thinking. They have already built up a feeling of respect for each other. There is still tough table-thumping — and this is as it should be — but afterwards there is no bitterness, no mistrust.

QUESTION: How does joint consultation affect the average employee?

ANSWER: Because social and economic philosophies have changed so rapidly in the past 50 years, the average employee of today faces more complex problems than ever confronted his grandfather. Not only has he a greater awareness of his role within society, he has the education and aspiration to accept the responsibilities of such challenges. He is an integral part of an ever-widening sphere of community activity and influence. With such stature in his community life it is only natural for him to expect the same within his work environment, especially when the greatest part of his life is devoted to gainful employment. Through his joint consultation committee he can ask questions, make suggestions. He can consult and be consulted. When he is given the same respect in his work that he receives in his community-at-large he becomes a responsible employee with high morale and a sense of belonging.

QUESTION: How many labour-management committees are there in Canada?

ANSWER: At the present time, there are more than 2,700 such committees, representing 900,000 members of the labour force.



QUESTION: Is it possible to find out about the activities of other labour-management committees?

ANSWER: Yes. The Labour-Management Consultation Branch publishes a tabloid newspaper, "Teamwork in Industry", which contains informative articles about the various types of joint consultation committees, the problems they have overcome and the challenges they are meeting. This publication appears 10 times a year and is distributed without charge to all people interested in joint consultation.

QUESTION: How do these committees function?

ANSWER: Basically they are left alone to function at their own speed within their own constitutional framework. There are, however, some 23 trained industrial relations officers with the Labour-Management Consultation Branch, Canada Department of Labour, working out of 12 regional offices across Canada, who call on these committees to assess their needs and their successes. If any committee needs help with a specific problem the area field officer is always available to offer guidance. He can conduct special meetings with the aid of modern audio-visual equipment.

QUESTION: What other assistance does the LMC Branch offer?

ANSWER: The Labour-Management Consultation Branch also offers a wide selection of free material for committee use. This includes posters, discussion guides, individual messages as well as various pamphlets and booklets. The Branch also co-sponsors area conferences where basic themes are discussed.

QUESTION: Why is the federal government interested in joint consultation?

ANSWER: The federal government is naturally vitally concerned with all segments of the national industrial picture and the welfare of all Canadians. The federal government has the responsibility of taking the lead in any program, any new philosophy, which will benefit the country. It has been proved that joint consultation, carried out with honesty, can do a great deal to alleviate much of the industrial unrest which can have very adverse affects on the country as a whole. When the nation's welfare is at stake, the federal government must be interested.



QUESTION: Does it mean that, whenever a committee is set up, the government becomes a sort of third party in the proceedings?

ANSWER: Definitely not. The LMC Branch offers many types of assistance to committee—but only when requested. Committee proceedings are the concern of the committee and the people its members represent.

QUESTION: Is this suggesting that the federal government is against all types of industrial unrest?

ANSWER: Most certainly not. The Canada Department of Labour has always maintained that unions have the right to use the strike as their ultimate weapon against injustice. But several million man-days of work are lost through strikes and lock-outs each year. Few of these are related to "injustice". Many though are directly related to the inability of each side to understand the other. Joint consultation committees can, and do, overcome many of the industrial problems which lead to needless strikes, needless loss of skilled manpower.

QUESTION: Is joint consultation just for heavy industry?

ANSWER: Not at all. There are joint consultation committees at work in all segments of Canadian industrial and commercial life. There are committees in primary and secondary industry as well as service industries of all kinds. It is safe to say that every aspect of the Canadian economy has successful joint consultation committees.

QUESTION: How can one learn more about labour-management joint consultation?

ANSWER: By writing to the Labour-Management Consultation Branch, Canada Department of Labour, Ottawa K1A 0J2. Further information on committee formation and functions will be forwarded to you. If you are interested in discussing this matter in person, our field officers in your area will visit you, if requested. A list of the regional offices follows.

Labour-Management Consultation Branch

Head Office

K. P. DeWitt, Branch Head,
R. E. Matthey, Co-ordinator, Federal Industries,
R. Marchand, Assistant Executive Officer,
340 Laurier Ave. W.,
Ottawa, Ontario.
K1A 0J2

Regional Officers

EASTERN:

G. Seguin, L. M. Gagnon,
340 Laurier Ave. W.,
OTTAWA, Ontario.
K1A 0J2

W. J. Gillies,
565 Sir Humphrey Gilbert Bldg., Duckworth St.,
P.O. Box 5278,
ST. JOHN'S, Newfoundland.

R. A. Gardner,
311 Sir John Thompson Bldg., 1256 Barrington St.,
HALIFAX, Nova Scotia.

G. W. Yorston,
189 Prince William St., P.O. Box 25,
SAINT JOHN, New Brunswick.

L. Beaulieu,
72 Jacques-Cartier St. West, P.O. Box 714,
CHICOUTIMI, Québec.

J. M. Sauriol, L. Laparé, R. Lacas,
3rd Wing, 2nd Floor,
Port of Montreal Bldg., Cité du Havre,
MONTREAL 104, Québec.

CENTRAL:

S. J. Walton, T. T. McAulay, J. B. Howey,
L. H. Bell,
708 Arcade Bldg., 74 Victoria St.,
TORONTO 210, Ontario.

F. E. Costello,
302 Dominion Public Bldg., 457 Richmond St.,
LONDON 12, Ontario.

R. J. Haley,
Federal Bldg., 101 Worthington St. E.,
NORTH BAY, Ontario.

WESTERN:

G. L. Taylor, F. G. McLean, S. Bedosky,
405 - 269 Main St.,
WINNIPEG 1, Manitoba.

C. D. Gardner,
1st Ave. - 2nd St., 313 Federal Building,
SASKATOON, Saskatchewan.

D. M. Hodge, A. F. West,
750 Cambie Street,
VANCOUVER 3, British Columbia.

RÉGION DU CENTRE:

S. J. Walton, T. T. McAulay, J. B. Howey,
L. H. Bell

708, éd. Arcade

74, rue Victoria

TORONTO 210 (Ontario)

F. E. Costello

302, éd. Dominion Public

457, rue Richmond

LONDON 12 (Ontario)

R. J. Haley

Ed. Fédéral

101 est, rue Worthington

NORTH BAY (Ontario)

RÉGION DE L'OUEST:

G. L. Taylor, F. G. McLean, S. Bedosky

405-269, rue Principale,

WINNIPEG 1 (Manitoba)

C. D. Gardner

1^{re} av. - 2^e rue

Pièce 313; éd. Fédéral

SASKATOON (Saskatchewan)

D. M. Hodge, A. F. West

750, rue Cambie

VANCOUVER 3 (Colombie-Britannique)

Bureau principal

K. P. DeWitt, Chef de la Direction
R. E. Matthey, Coordonnateur, industries fédérales
R. Marchand, Agent exécutif adjoint
340 ouest, avenue Laurier
Ottawa (Ontario)
K1A 0J2

Agents régionaux

RÉGION DE L'EST:

G. Séguin, L.-M. Gagnon
340 ouest, avenue Laurier
OTTAWA (Ontario)
K1A 0J2

W. J. Gillies
565, éd. Sir Humphrey Gilbert
Rue Duckworth, C.P. 5278
SAINT-JEAN (Terre-Neuve)

R. A. Gardner
311, éd. Sir John Thompson
1256, rue Barrington
HALIFAX (Nouvelle-Écosse)

G. W. Yorston
189, rue Prince William, C.P. 25
SAINT-JEAN (Nouveau-Brunswick)

L. Beaulieu
72 ouest, rue Jacques-Cartier, C.P. 714
CHICOUTIMI (Québec)

J. M. Sauriol, L. Laparé, R. Lacas
3^e aile, 2^e étage
Ed. Port de Montréal, Cité du Havre
MONTREAL 104 (Québec)

QUESTION: La consultation mixte s'applique-t-elle exclusivement à l'industrie lourde?

RÉPONSE: Non. Il existe des comités de consultation mixte dans tous les secteurs de l'activité commerciale et industrielle au Canada. Il en existe dans les industries primaires et secondaires, dans l'industrie des services et dans tous les autres secteurs de l'économie canadienne. On peut affirmer qu'il y a dans chaque secteur des comités de consultation mixte dont le travail est couronné de succès.

QUESTION: Comment obtenir de plus amples renseignements sur la consultation ouvrière-patronale.

RÉPONSE: Vous obtiendrez des renseignements supplémentaires sur la formation et le rôle d'un comité de consultation mutuelle en vous adressant à la Direction de la consultation ouvrière-patronale, ministère du Travail du Canada, Ottawa, K1A 0J2. Si vous souhaitez vous entretenir de cette question de vive voix, l'agent des relations du travail de votre région se fera un plaisir d'accéder à votre demande. Vous trouverez ci-après une liste des bureaux régionaux.



QUESTION: Cela veut-il dire que lorsqu'un comité est créé, le gouvernement joue en quelque sorte le rôle de tierce partie lors des débats?

RÉPONSE: Pas du tout. La Direction de la consultation ouvrière-patronale offre différentes formes d'aide au comité, pourvu qu'on en fasse la demande. Les délibérations d'un comité ne regardent que les membres de la représentation et ses mandants.

QUESTION: Faut-il conclure que le gouvernement fédéral est opposé à toutes formes d'agitation ouvrière?

RÉPONSE: Mais non. Le ministère du Travail du Canada a toujours soutenu que les syndicats ont le droit de recourir à la grève en dernier ressort en cas d'injustice. Quoique les grèves et les lock-out occasionnent chaque année la perte de plusieurs millions de jours-homme de travail, bien peu de cas sont attribuables à l'injustice. Par contre, un très grand nombre de ces grèves et lock-out sont imputables au manque de consultation mixte. Les comités de consultation mixte sont à même de régler un bon nombre de problèmes du travail qui occasionnent des grèves inutiles et un gaspillage de main-d'oeuvre qualifiée.

QUESTION: Quelle autre forme d'aide la Direction offre-t-elle?

RÉPONSE: Elle offre gratuitement aux comités tout un choix de documents, d'at-fiches, de sujets de discussion, de messages individuels, ainsi que divers dépliants et brochures. En outre, la Direction collabore à l'organisation de conférences régionales où sont discutés des thèmes de base.

QUESTION: Pourquoi le gouvernement fédéral s'intéresse-t-il à la consultation mixte?

RÉPONSE: Le gouvernement fédéral manifeste naturellement un intérêt fondamental pour tout ce qui touche à l'industrie sur le plan national et au bien-être de tous les Canadiens. De plus, il lui incombe de prendre l'initiative de tout programme et de toute doctrine qui seront favorables au pays. D'après les observations qui ont été faites, la consultation mutuelle, loyalement pratiquée, peut contribuer à apaiser l'agitation ou-vrière, laquelle peut être préjudiciable à l'ensemble du pays. Le gouvernement fédéral se doit d'intervenir lorsque le bien-être du pays est en jeu.



QUESTION: Est-il possible de connaître les activités d'autres comités ouvriers-patronaux?

RÉPONSE: Certainement. La Direction de la consultation ouvrière-patronale publie "Travail d'équipe dans l'industrie", journal qui contient des articles documentaires sur les différents types de comités de consultation mixte, sur les problèmes qu'ils ont résolus et les problèmes auxquels ils font face. Cette publication paraît dix fois par année et est distribuée gratuitement à tous ceux qui s'intéressent à la consultation mixte.

QUESTION: Comment fonctionnent-ils?

RÉPONSE: Les comités ont en somme toute latitude de fonctionner selon le rythme qui leur convient et dans leur propre cadre statutaire. Cependant, 23 agents des relations du travail qualifiés sont affectés par la Direction de la consultation ouvrière-patronale du ministère du Travail du Canada à 12 bureaux régionaux répartis par tout le Canada. Ces agents visitent les comités pour constater leurs besoins et les succès qu'ils ont obtenus. Si un comité a besoin d'aide pour régler un problème particulier, il peut toujours faire appel à l'agent des relations de la région pour le guider. Celui-ci peut organiser des réunions et les animer à l'aide de moyens audiovisuels modernes.

QUESTION: Comment la consultation mixte touche-t-elle l'employé moyen?

RÉPONSE: Comme les doctrines sociales et

économiques ont évolué très rapidement depuis 50 ans, l'employé moyen d'aujourd'hui doit faire face à des problèmes encore plus complexes que ceux que les dernières générations ont connus. Non seulement il est conscient de son rôle dans la société, mais il a l'instinct et l'ambition voulus pour accepter les responsabilités qu'en entraînent ces problèmes. La sphère d'activité et d'influence de la collectivité dont il fait partie intégrante ne cesse de croître. Étant donné la place qu'il y occupe, il est normal qu'il aspire à en occuper une semblable dans son milieu de travail, surtout à cause du fait qu'il consacre la plus grande partie de sa vie à travailler contre rémunération. Par l'entremise de son comité de consultation mixte il peut soit soumettre des questions, soit suggérer des améliorations. Lorsqu'on lui témoigne le même respect à son travail que dans la collectivité en général, l'employé acquiert un sens des responsabilités, un bon moral, en plus d'un sentiment d'appartenance.

QUESTION: Combien y a-t-il de comités ouvriers-patronaux au Canada?

RÉPONSE: Il en existe actuellement plus de 2,700, représentant 900,000 travailleurs.



QUESTION: Comment cela est-il possible?

RÉPONSE: Dans l'optique de certains syndicats et patrons, une opposition traditionnelle existe entre les deux parties et, par conséquent, il ne peut être question de confiance mutuelle. Lorsqu'ils entament des négociations dans cet état d'esprit, il est inévitable que des difficultés surviennent. Cela est d'autant plus compréhensible étant donné qu'ils auront eu deux années ou plus pour durcir leurs positions. Mais lorsque les représentants du syndicat et de la direction se réunissent au moins une fois par mois pour discuter de leurs problèmes quotidiens entre les négociations, ils arrivent à la table de négociation en comprenant mieux leurs points de vues respectifs. Ils éprouvent déjà du respect les uns à l'égard des autres. Cela ne les empêchera pas de ponctuer leurs paroles de coups de poing sur la table, et c'est normal, mais l'amertume et la méfiance auront désormais disparu.

QUESTION: Quelle est la tâche essentielle d'un comité de consultation mixte?

RÉPONSE: L'amorce d'un dialogue significatif entre les représentants du syndicat et ceux de la direction est de toute première importance. Si les deux parties peuvent apprendre à discuter ensemble de leurs problèmes communs et s'efforcent sincèrement de trouver les solutions équitables, elles feront disparaître bon nombre de difficultés qui sont les causes habituelles des grèves, des lock-out ou des arrêts de travail.

QUESTION: Peut-on prouver que la consultation mixte prévient effectivement les conflits du travail?

RÉPONSE: Certainement. Des témoignages bien étayés indiquent que si les comités de consultation mixte tentent sincèrement de régler leurs problèmes, non seulement il y a une diminution appréciable dans le nombre des griefs, mais l'adoption des conventions collectives est plus rapide. Dans quelques cas exceptionnels une entente a été conclue après quatre ou huit séances, alors qu'autrefois d'âpres négociations pouvaient durer jusqu'à huit mois.



QUESTION: Pourquoi estime-t-on les comités de consultation mixte nécessaires?

RÉPONSE: Actuellement on a tendance à si-

gner des conventions collectives d'une durée de deux ou trois ans. S'il n'existe pas de courant alternatif de communication entre le salariat et le patronat pendant la période d'application de la convention, c'est que les deux parties ne se rencontrent qu'au moment des négociations, alors que l'atmosphère est très tendue. Leur connaissance réciproque se limite aux réactions que provoque une situation de crise. En créant un comité de consultation mixte qui se réunira régulièrement au cours de l'année, les deux parties pourront déceler de nombreux problèmes d'intérêt commun dès qu'ils se manifestent et trouver immédiatement des solutions équitables à la plupart de ces problèmes. Quant à ceux qui se rapportent directement à la convention collective, ils ne seront pas nécessairement tous résolus, mais le dialogue peut être suffisant pour donner à chacune des parties d'amples possibilités de comprendre la position de l'autre. Au moment de négocier le contrat, tous ces problèmes se régleront rapidement puisque tous les aspects préliminaires auront été discutés dans un climat de détente.

QUESTION: Quelles sont les conditions requises pour la création d'un comité ouvrier-patronal de consultation?

RÉPONSE: Les employés d'une entreprise doivent faire partie d'une convention collective signée avec un syndicat reconnu. Le patronat et le salariat doivent manifester une volonté sincère de vouloir régler leurs différends et travailler ensemble.

QUESTION: Qui peut décider de créer un comité?

RÉPONSE: L'initiative peut venir de la direction ou du syndicat, mais les deux parties doivent, au préalable, convenir de leur désir commun de créer un tel comité et s'entendre sur la structure et le mandat.

QUESTION: Quelle est la structure habituelle d'un comité?

RÉPONSE: Les deux parties font appel aux membres les plus compétents, ceux de la direction du syndicat local et ceux de l'entreprise. L'importance d'un comité dépend de l'envergure de la société, mais le nombre de représentants des travailleurs doit être au moins égal à celui des représentants du patronat.

QUESTION: Quelle est la fréquence des réunions du comité?

RÉPONSE: Les réunions doivent avoir lieu à des intervalles réguliers, au moins une fois par mois.

QUESTION: Comment un travailleur peut-il accepter le changement lorsqu'il ris- que de perdre son emploi?

RÉPONSE: Il est rare que les ouvriers très spé- cialisés soient réduits au chômage. Ce sont les manoeuvres et les ou- vriers semi-spécialisés qui sont le plus durement touchés par le chan- gement. C'est d'abord à eux que doit penser le comité de consulta- tion mixte lorsque des transforma- tions sont prévues. Si elles sont annoncées à l'avance, avec des dé- tails précis, les travailleurs pourront tirer avantages des programmes fé- déraux et provinciaux de recyclage, d'orientation et de placement. Ces avantages peuvent être mis en va- leur lorsque le comité étudiera les diverses façons humanitaires d'in- troduire des changements impor- tants. Le juge Freedman de la Cour suprême du Manitoba affirme qu'à notre époque de transformations les patrons doivent non seulement accepter leurs responsabilités à l'égard du déplacement des travail- leurs dans le cadre de leur entre- prise, mais aussi celles qui leur incombent dans le cadre de la col- lectivité. Lorsque le patron mani- feste son sens des responsabilités en donnant un préavis aux travail- leurs, son comité de consultation mixte peut alors réaliser les chan- gements en toute impartialité et sans trop de bouleversements ma- jeurs pour les travailleurs.

QUESTION: Qu'est-ce qu'un comité ouvrier-patronal de consultation?

RÉPONSE: C'est un comité organisé volontairement, composé de représentants syndicaux et patronaux qui se réunissent pour discuter de questions touchant l'une ou l'autre partie ou les deux à la fois.

QUESTION: Quel est actuellement le plus grand problème qui se pose aux comités de consultation mixte?

RÉPONSE: En dehors de l'établissement de

bonnes communications ouvrières-patronales, le plus grand problème est celui du changement. Une vague de transformations a envahi tous les secteurs de l'industrie et du commerce au Canada. Des études ont démontré que les travailleurs ne résistent pas tant aux changements qu'aux méthodes employées pour les mettre en pratique. En conséquence, la plus grande tâche des comités est de préparer les travailleurs aux changements. Qu'il s'agisse d'une nouvelle machine, d'une nouvelle technique ou de l'automatisation généralisée, la consultation et la discussion préalables sont indispensables. Les patrons avisés ont compris que les transformations techniques, rendues nécessaires par les pressions concurrentielles, entraînent des dépenses considérables qui ne serviront à rien si les employés ne sont pas prêts à accepter ces changements.

OBJECTIFS GÉNÉRAUX POURSUIVIS PAR UN COMITÉ OUVRIER-PATRONAL

En bref, il s'agit de fournir l'occasion de discuter en toute franchise et liberté de questions auxquelles les syndicats et le patronat ont actuellement à faire face.

Nous sommes conscients de la complexité croissante de notre économie, des changements rapides qui s'opèrent, de la nécessité d'adopter une méthode plus éclairée et plus efficace pour régler les problèmes courants avant qu'ils ne s'aggravent et nécessitent une attention particulière. Autrefois on attendait qu'une crise éclate avant de se réunir, mais face à l'évolution de notre économie, nous devons prévoir les problèmes et tenter de les résoudre dès maintenant.

Un comité bien organisé qui fonctionne efficacement est un moyen d'aborder positivement les problèmes qui surgissent au cours de la période d'application d'une convention. Voilà pourquoi nous soulignons les avantages d'une consultation réaliste dans l'industrie.

Un comité ouvrier-patronal de consultation n'est pas un cercle d'admiration mutuelle. Son rôle est d'examiner en commun les sujets de désaccord et d'en discuter franchement et honnêtement afin de tenter de les régler.

Le salariat et le patronat étudient actuellement de près tout le système de la négociation collective et le scrutent minutieusement à la lumière des changements apportés par l'automatisation et l'évolution technique dans l'industrie. (Le salariat et le patronat ont besoin de déterminer ensemble les sujets de désaccord.)

La stabilité économique du Canada est largement fonction de la collaboration entre le salariat et le patronat. On admet généralement qu'il existe un besoin croissant de collaboration plus étroite entre ces deux groupes puissants afin de faire face aux problèmes de l'expansion économique et de hausser le niveau de vie des Canadiens. Comme toute chose de valeur ne s'obtient pas sans peine, on ne saurait obtenir la collaboration qu'au prix d'efforts. Elle ne peut subsister bien longtemps au milieu des soupçons et des préjugés. C'est aux syndicats et au patronat qu'il incombe de la mettre en oeuvre.

Les comités ouvriers-patronaux de consultation constituent un moyen, pour le salariat et le patronat, de collaborer en vue de leur bien mutuel et de la prospérité de l'ensemble du pays. La présente brochure a été préparée pour satisfaire aux nombreuses demandes de renseignements sur le but et le rôle des comités de consultation mixte. Elle donne un aperçu des objectifs généraux des comités. La partie consacrée aux questions et aux réponses sur le sujet vise à faire la lumière sur quelques-unes des questions qui reviennent de plus en plus souvent. On peut obtenir gratuitement de plus amples renseignements en s'adressant à la Direction de la consultation ouvrière-patronale, ministère du Travail du Canada, Ottawa (Ont.), K1A 0J2.



Information Canada,
Ottawa, 1971

N° de cat. L82-2271



Le sens de la consultation mutuelle

Document de consultation



Direction de la consultation ouvrière-patronale

Ministère du Travail du Canada

Ottawa



